

Wetenschappelijke informatiebrief: Arbeidsorganisatie en kwaliteit van arbeid

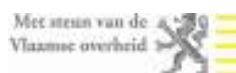
- **Bij zorginnovaties moet grondig nagedacht worden over de wijze waarop personeel en mantelzorgers worden ingezet en het werk verdeeld.**
- **Arbeid "slimmer organiseren" leidt tot betere resultaten voor zowel de organisatie, de medewerkers als de oudere**

Contact:

Drs. Hakim Benichou, CeSO, KU LEUVEN	hakim.benichou@kuleuven.be 016 320989 of 0495 37 41 22
Prof. Dr. Geert Van Hootehem, CeSO, KU LEUVEN	geert.vanhootehem@kuleuven.be
Dr. Ezra Dessers, CeSO, KU LEUVEN	ezra.dessers@kuleuven.be

Gelieve deze informatiebrief te citeren als:

*Kennisplatform innovatie gezondheidszorg, wetenschappelijke Informatiebrief :
"arbeidsorganisatie en kwaliteit van de arbeid 1" , Brussel, Januari 2014*



Innovaties (in de ouderenzorg) zien het belang van arbeidsorganisatie te vaak over het hoofd

Zorginnovaties hebben als doel om de kwaliteit van de zorgverlening te verbeteren. Bij de uitvoering ervan wordt echter (te) weinig stilgestaan bij de vraag hoe de zorgverlening georganiseerd kan worden. Innovaties gaan in veel gevallen hand in hand met nieuwe manieren om zorg op een efficiëntie en effectieve manier aan te bieden.

Nadenken over de arbeidsorganisatie kan zowel de kwaliteit van de zorgverlening, de tevredenheid en betrokkenheid van de zorgverleners (professionals en mantelzorgers), de aantrekkelijkheid van het werk en eventuele personeelsproblemen, als de tevredenheid van de ouderen verbeteren.

Door te vertrekken vanuit behoeften van ouderen kunnen Zorgorganisaties en netwerken hun arbeidsorganisatie verbeteren

De zorgverlening voor ouderen omvat het werk van verschillende zorgverleners (professionals en mantelzorgers). Het is vaak een moeizaam proces om het werk van die verschillende zorgverstrekkers te integreren, op elkaar af te stemmen. Innovatieve netwerken kunnen samenwerking tussen zorgverstrekkers rond oudere personen faciliteren door de arbeidsorganisatie af te stemmen op de totale zorg voor de oudere thuis. Netwerken staan met andere woorden voor de uitdaging hoe ze “teams” en jobinhoud kunnen creëren die hun arbeid regelen in functie van de behoeften van ouderen

Een aangepaste jobinhoud draagt bij tot de tevredenheid en betrokkenheid van zorgverleners

Bij het inrichten van het werk spelen regelmogelijkheden een belangrijke rol. “Regelmogelijkheden” verwijst naar speelruimte en bevoegdheden die zorgverstrekkers hebben om hun werk zelf in te delen en problemen op te lossen (de keuze voor werkmethoden, inroepen van hulp, indelen van rust en werktijden, etc...). Werkstress is vaak het gevolg van het feit dat regelmogelijkheden niet afgestemd zijn op jobeisen. Door voldoende regelmogelijkheden te voorzien, afgestemd op de doelen van het werk, verbetert de kwaliteit van de arbeidsinhoud en arbeidsrelaties. De zorgverleners blijven daardoor meer betrokken bij hun organisatie, wat uiteindelijk in het voordeel van de ouderen.

Zorgorganisaties die inzetten op hun arbeidsorganisatie moeten oog hebben voor de regelgevende context waarin zorgverleners werken

De mogelijkheden van organisaties en zorgverleners om hun arbeid te organiseren wordt sterk beïnvloed door de regelgevende context. In de zorg worden zorgverleners ingezet uit verschillende sectoren, die werken onder eigen regelgeving. Zo zijn er de paritaire comités (vb. PC 330) die beslissingen nemen over lonen en wedden en koninklijke besluiten (vb. KB 78) die bepalen wat zorgverleners mogen doen. Die regelgeving beïnvloedt mee de vier onderdelen van de kwaliteit van de arbeid: de arbeidsinhoud, -voorwaarden, -omstandigheden en relaties. Deze randvoorwaarden mogen niet over het hoofd worden gezien bij het ontwerpen van de arbeidsorganisatie en werkprocessen.

